Institut de la statistique du Québec

flash-info

Janvier 2005
Volume 6, numéro 1

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Le taux d'emploi : un indicateur important du marché du travail

Anne-Marie Fadel, économiste

Mois après mois, les chiffres publiés par Statistique Canada pour le taux de chômage font la une des informations. Tant le monde politique, économique que financier y réagissent fortement. Une baisse du taux de chômage est interprétée généralement comme un signe d'amélioration du marché du travail alors que son accroissement est vu comme une détérioration de ce dernier. Cet indicateur retient l'attention alors que plusieurs autres sont diffusés simultanément dans le cadre de la publication des résultats de l'Enquête sur la population active (population active, emploi, chômage, taux d'emploi et taux d'activité). Le taux de chômage reflète-t-il mieux l'évolution du marché du travail pour être ainsi mis de l'avant?

Définitions et concepts

Le taux de chômage est défini comme le ratio en pourcentage entre le nombre de chômeurs et la population active[1]. Celle-ci correspond à la somme des personnes occupées (en emploi) et celles en recherche active d'emploi (les chômeurs). Une augmentation du nombre de chômeurs se traduit généralement par une augmentation du taux de chômage et une détérioration du marché du travail. À l'inverse, on conclurait à une amélioration de ce marché lors de la diminution du nombre de chômeurs et du taux de chômage. Il peut arriver, toutefois, qu'une augmentation du taux de chômage reflète une amélioration de la situation sur le marché du travail. Ce serait le cas si cette hausse se faisait alors que l'emploi est en croissance. Cela s'expliquerait par le retour d'un nombre important de personnes inactives (dont les chercheurs d'emploi découragés) dans les rangs des chercheurs d'emploi et donc de la population active. Cette hausse du taux de chômage refléterait un optimisme concernant le marché du travail et ne pourrait donc être vue comme un signal négatif.

Le taux de chômage est donc un indicateur de l'évolution du marché du travail à interpréter avec prudence. L'ensemble des autres éléments qui servent à le construire doivent être pris en considération avant de tirer des conclusions[2]. Par ailleurs, étant donné que le taux de chômage se rapporte à la taille de la population active, il est sujet aux fortes fluctuations conjoncturelles du marché du travail même s'il garde une composante structurelle.

Le taux d'emploi est un autre indicateur publié mensuellement par Statistique Canada. Il désigne le pourcentage de personnes occupées dans la population de 15 ans et plus[3]. Ce ratio est également appelé rapport emploi-population. Il exprime la capacité d'une économie à créer des emplois pour ses citoyens. Une augmentation du taux d'emploi résulte d'une création d'emplois supérieure à la croissance démographique, reflétant ainsi une économie dynamique. Cet indicateur est moins affecté par les fluctuations conjoncturelles que ne l'est le taux de chômage puisque son dénominateur, la population de 15 ans et plus, croît de manière régulière d'une année à l'autre contrairement à la population active qui a tendance à varier en fonction des conditions économiques prédominantes. Avec le taux d'emploi, les périodes de bonne croissance ou de récession économiques peuvent tout de même être relevées puisque l'emploi, au numérateur, sera respectivement en forte hausse (plus que la croissance démographique) ou en baisse. Il convient donc d'analyser l'évolution du taux d'emploi d'une économie lors du suivi de son marché du travail afin de l'intégrer à toute politique de l'emploi. C'est ce qu'a d'ailleurs fait l'Union Européenne. Des objectifs chiffrés ont été fixés dès 2000 pour le taux d'emploi des personnes en âge de travailler (de 15 à 64 ans dans la définition européenne) qui devrait atteindre 70 % en 2010, l'objectif intermédiaire étant de 67 % en janvier 2005. À titre indicatif, le taux d'emploi de ce groupe d'âge (15 à 64 ans) s'est fixé à 70,3 % au Québec en 2004.

Il est certain que les caractéristiques de la population ont un impact sur le niveau et l'évolution du taux d'emploi. Le vieillissement de la population peut mener à une baisse du taux d'emploi si les personnes, à partir d'un certain âge, 60 ans par exemple, ne travaillent généralement plus. Celles-ci ne sont alors plus comptées parmi la population en emploi mais font toujours partie de la population de 15 ans et plus. Par contre, si un nombre accru de ces personnes prolongent leur vie active sur le marché du travail en continuant à occuper un emploi, même à temps partiel, le taux d'emploi va se maintenir ou même augmenter. Le suivi de l'évolution du taux d'emploi du sous-groupe des personnes âgées pourrait donc servir d'outil lors de l'établissement de politiques relatives à la prise de la retraite, plus particulièrement celles favorisant la retraite progressive. Toujours à titre d'exemple,

Également dans ce numéro :

Enquête sur la rémunération globale : fréquence, coût moyen et caractéristiques des programmes de congés de maladie et d'assurance-salaire 3

Les perpectives salariales : méthodologie et résultats 6

1 La population active correspond à la population civile de 15 ans et plus, hors réserves et hors institutions, en emploi ou en recherche active d'emploi.

2 C. Lessard, D. Bilodeau, et M. Haché (2003), « Le taux de chômage augmente ou diminue : bonne ou mauvaise nouvelle? », *Flash-info*, vol. 4, n° 2, mars.

3 Cette population correspond à la population civile de 15 ans et plus, hors réserves et hors institutions.

l'Union Européenne a déterminé un sous-objectif dans sa politique d'emploi ciblant spécifiquement le taux d'emploi des personnes de 55 à 64 ans, le fixant à 50 % en 2010. Ce sous-objectif visait justement à remédier à l'une des faiblesses du marché de l'emploi des pays de l'Union. Le taux d'emploi des jeunes (personnes de 15 à 24 ans) est également pertinent à étudier dans un contexte d'allongement de la durée de la formation scolaire et universitaire et dans un contexte d'accroissement du nombre d'étudiants qui combinent travail et études.

Par ailleurs, un ralentissement de la croissance démographique, qui ramènerait son taux à un niveau moindre que celui de la création d'emplois, aurait un impact à la hausse sur le taux d'emploi. Cela serait d'autant plus vrai dans le cas d'une décroissance démographique. On pourrait même penser au cas extrême où le taux d'emploi augmenterait malgré un recul du nombre d'emplois.

Taux d'emploi : quelques données

Le taux d'emploi du Québec (basé sur la population de 15 ans et plus) a fortement progressé au cours des dernières années. En 1993, à la sortie de la récession des années 1990, il se chiffrait à 54 %, son niveau le plus bas depuis 1985. Il n'a toutefois commencé sa forte progression qu'à partir de 1998, augmentant régulièrement d'une année à l'autre comme le montre la figure 1 pour atteindre un sommet à 60,3 % en 2004. Au cours de cette période, le taux d'emploi canadien, historiquement supérieur au taux d'emploi québécois, a connu une évolution semblable quoique de moindre envergure. Ainsi, l'écart entre les deux taux d'emploi, régulièrement aux environs de 4 points de pourcentage depuis 1989, a progressivement rétréci à partir de 1998 et plus spécialement depuis le début des années 2000, pour se fixer à un seuil plancher de 2,3 points en 2002 et en 2004. L'économie du Québec a ainsi réussi, au cours des dernières années, à créer des emplois à un rythme supérieur à celui de la croissance démographique et à combler, dans une certaine mesure, son retard face à l'économie canadienne.

L'évolution du taux d'emploi au Québec depuis 1976 doit être vue dans le contexte de la participation accrue des femmes au marché du travail. Les femmes ont toujours représenté la moitié environ de la population en âge de travailler, mais cela n'a pas toujours été le cas en ce qui concerne l'emploi. Leur part dans le nombre d'emplois est passée de 35,4 % en 1976 à 46,5 % en 2004. Comme on peut le voir sur la figure 2, leur taux d'emploi a donc fortement augmenté durant la période, passant de 37,4 % en 1976 à 55,1 % en 2004. Au cours de la même période, celui des hommes a légèrement diminué, de 70,4 % à 65,6 %, avec un creux de 61,3 % en 1993. L'écart entre les taux d'emploi des deux sexes est donc passé de 33 points de pourcentage en 1976 à 10,5 points en 2004. L'augmentation du taux d'emploi féminin et le recul du taux d'emploi masculin ne sont pas particuliers au Québec; on retrouve cette évolution dans la majorité des pays tant industrialisés qu'en voie de développement. Des différences entre les pays persistent toutefois quant aux écarts entre les taux féminins et masculins, ces écarts étant généralement moins grands dans les pays industrialisés.

Au Québec, le taux d'emploi féminin a été moins affecté par les récessions, surtout celle des années 1990, que ne l'a été le taux d'emploi masculin (voir figure 2). Ainsi, en 1982, le taux d'emploi des hommes recule de 4,8 points de pourcentage alors que celui des femmes ne baisse que de 2 points. L'impact de la récession des années 1990 est encore plus marqué chez les hommes puisque leur taux d'emploi recule de 5,7 points entre 1990 et 1993 alors que la baisse n'est que de 1,7 point dans le cas des femmes. La lente reprise du marché du travail qui a caractérisé cette deuxième récession n'a toutefois pas permis au taux d'emploi masculin de retrouver, jusqu'à aujourd'hui, son niveau de 1990. La croissance du taux d'emploi féminin s'est, quant à elle, poursuivie régulièrement pour atteindre de nouveaux sommets année après année. La tendance structurelle qu'a constituée l'entrée des femmes sur le marché du travail en est la principale explication. On peut toutefois ajouter à cela deux situations ayant particulièrement touché la main-d'œuvre masculine : d'une part, les mises à pied qui ont eu des conséquences importantes chez les travailleurs âgés (difficultés à se trouver un nouvel emploi, entraînant dans certains cas un retrait du marché du travail) et, d'autre part, les prises de retraite anticipée de plus en plus fréquentes.

Figure 1

Taux d'emploi au Québec et au Canada, 1976-2004

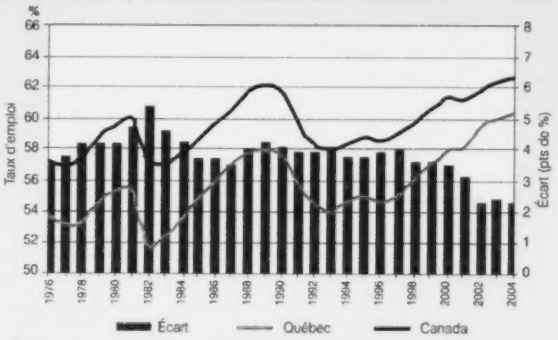
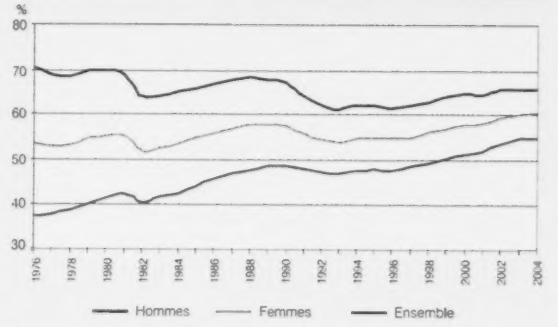


Figure 2

Taux d'emploi au Québec selon le sexe, 1976-2004



Source : Statistique Canada

Traitement : Institut de la statistique du Québec

Conclusion

Le taux d'emploi est donc un indicateur important pour le suivi du marché du travail et dans le cadre d'un objectif de plein emploi. Son évolution doit être analysée au même titre que l'est celle du taux de chômage, particulièrement pour certains groupes de travailleurs. Comme le taux de chômage, le taux d'emploi a également ses limites. Entre autres, il ne donne qu'une idée globale de la structure de l'emploi sans mettre en évidence certains problèmes sous-jacents du marché du travail, tels le sous-emploi (par exemple, le travail à temps partiel non choisi), la précarité, les emplois faiblement rémunérés, de piètres conditions de travail dans certains cas ou encore l'économie souterraine. Son utilisation doit donc se faire en combinaison avec l'ensemble des autres statistiques disponibles pour l'établissement de politiques globales visant un marché du travail plus efficace.

Enquête sur la rémunération globale : fréquence, coût moyen et caractéristiques des programmes de congés de maladie et d'assurance-salaire

Zied Habib, analyste, travail et rémunération
Nathalie Mongeau, coordonnatrice, études et analyses en rémunération

Cet article porte sur les programmes de protection de revenu offerts aux employés pour les périodes d'absence du travail de courte et moyenne durées, soit les programmes de congés de maladie et d'assurance-salaire. Ces absences découlent d'une maladie ou blessure non reliées au travail[1]. En premier lieu, les concepts et la source de données utilisée sont présentés. Les résultats sont ensuite abordés.

Les constats portent sur la fréquence en termes d'effectif couvert, le coût moyen ainsi que les principales caractéristiques et ils sont présentés pour les trois secteurs suivants : l'administration québécoise[2], le secteur « autre public »[3] et le secteur privé[4]. Dans le cas du secteur privé, les données sont ventilées selon le nombre d'employés de l'établissement (soit les établissements de 200 à 499 employés et ceux de 500 employés et plus) ainsi que selon le statut de syndicalisation.

Concepts

Les programmes de congés de maladie ont pour objectif la protection du revenu à court terme. Dans ces régimes, l'employeur, en début de période, porte au crédit de l'employé un certain nombre de jours de congé couvrant de courtes périodes d'absence pour des raisons de santé. L'employé peut ainsi s'absenter sans encourir de perte de salaire ou être lésé dans ses privilèges. Le nombre de jours portés au crédit de l'employé varie selon le programme.

Deux caractéristiques importantes des régimes de congés de maladie touchent les jours de congé de maladie non utilisés : l'accumulation et/ou le remboursement de ces derniers. Les congés de maladie sont considérés comme cumulatifs lorsque les jours de congé non utilisés sont reportés à la réserve de l'année suivante. Ils s'ajoutent à ce qui est communément appelé la « banque de congés de maladie ». Les congés sont non cumulatifs lorsqu'ils sont tout simplement perdus ou rémunérés selon une entente à la fin de la période. En effet, le régime peut offrir le remboursement ou non des congés de maladie non utilisés. Le remboursement des congés de maladie peut se faire soit à la fin de chaque année de référence (les jours de congé sont alors non cumulables) ou lors du départ de l'employé (les jours de congé non utilisés sont ici cumulatifs). Dans les deux cas, un taux de remboursement est prévu, ce dernier n'étant pas toujours égal à 100 %. Certaines entreprises encouragent en effet l'assiduité au travail de leurs employés en accordant un remboursement supérieur à 100 % du coût des congés non utilisés, alors que d'autres fixent un taux de remboursement inférieur à ce seuil.

Le régime d'assurance-salaire est un régime de protection totale ou partielle du revenu pendant des absences de moyenne durée (généralement d'un an ou moins). Il existe deux types de régimes d'assurance-salaire : le régime assuré, dans lequel l'employeur paie des primes à une compagnie d'assurance afin que celle-ci couvre ses employés, et le régime auto-assuré, où l'employeur paie la protection totale ou partielle de revenu. Le régime type prévoit un délai de carence pour les absences attribuables à la maladie; ce dernier est souvent comblé par l'utilisation des congés de maladie.

Enfin, le régime mixte combine les deux types de couverture. Dans ce type de régime, où les congés de maladie ne sont ni remboursables ni cumulables et l'assurance-salaire est nécessairement auto-assurée par l'employeur, les absences pour maladie ou accident sont payées dès le premier jour sans délai de carence. Ces paiements se prolongent jusqu'au maximum de jours prévus par le régime mixte sans distinction entre congés de maladie et assurance-salaire.

Source de données

Les données sont tirées de l'Enquête sur la rémunération globale (ERG) de 2003 et 2004. Cette enquête, réalisée annuellement par l'Institut de la statistique du Québec, porte sur un échantillon aléatoire d'établissements de 200 employés et plus au Québec. Une pondération est associée aux établissements sélectionnés, ce qui permet d'inférer les résultats à l'ensemble de la population visée.

L'enquête porte sur la rémunération d'un certain nombre d'emplois repères répartis dans les cinq catégories d'emplois suivantes : les professionnels, les techniciens, le personnel de bureau, les employés de service et les ouvriers. L'ERG comporte deux volets : le premier volet concerne les données salariales, alors que le deuxième volet, dont les données de cet article sont tirées, porte sur les avantages sociaux et des conditions de travail.

Les données recueillies dans le volet des avantages sociaux se rapportent à un modèle regroupant toutes les catégories d'employés[5] ayant des programmes d'avantages sociaux similaires, et pour lesquels il est possible de quantifier les débours de l'employeur[6]. Pour mesurer les coûts assumés par l'employeur sur une base annuelle, l'Institut utilise la méthode des débours. Les coûts présentés sont ceux de l'année complète précédant celle de l'enquête; il s'agit des débours moyens exprimés en pourcentage de la rémunération au taux régulier (RTR). Cette dernière représente le traitement au taux régulier versé pour les heures normales de travail, y compris les ajustements attribuables aux indemnités de vie chère ainsi que les primes de chef d'équipe et de spécialiste[7].

Le volet des avantages sociaux et des conditions de travail est effectué chaque année sur une partie seulement de l'échantillon; en effet, il y a alternance entre les secteurs privé et public. En 2004, les données de l'administration québécoise et du secteur « autre public » (sauf l'administration municipale[8]) ont été recueillies, alors qu'en 2003, seuls les établissements du secteur privé ont fait l'objet de ce volet de l'enquête. Ainsi, la période de référence

1 Ces absences ne doivent pas être reliées à des accidents de travail ou à des maladies professionnelles et ne doivent pas être confondues avec les congés parentaux et sociaux ou avec un régime d'assurance invalidité de longue durée.
2 L'administration québécoise désigne les salariés de la fonction publique, de l'éducation ainsi que de la santé et des services sociaux.
3 Le secteur « autre public » comprend les diverses administrations et entreprises à caractère public non incluses dans l'administration québécoise telles que l'administration municipale (villes de 25 000 habitants et plus), les entreprises publiques des trois paliers gouvernementaux, les universités et l'administration fédérale au Québec.
4 De ce secteur, sont exclus l'agriculture et les services relatifs à l'agriculture, l'exploitation forestière et les services forestiers, la pêche et le piégeage ainsi que la construction.
5 Seuls les employés réguliers à temps plein sont retenus aux fins de l'enquête.
6 Certaines catégories d'emplois ne sont pas couvertes par l'ERG. En effet, les modèles ou régimes d'avantages sociaux et de conditions de travail recueillis sont ceux qui se rapportent aux emplois de l'enquête. Ainsi, les régimes d'avantages sociaux couvrant, par exemple, uniquement des emplois de production, des emplois relatifs à la vente ou encore des emplois de gestionnaires ne sont pas considérés dans les données colligées. Il faut également préciser que certaines données ont été recueillies pour l'ensemble d'un régime et que, par conséquent, certains modèles (régimes) d'avantages sociaux peuvent inclure des emplois non couverts par l'ERG.
7 Il s'agit de la masse salariale excluant la rémunération des heures supplémentaires, les montants forfaitaires, les primes d'horaire, les bonis et les diverses allocations.
8 En raison de la réorganisation municipale, les données sur les avantages sociaux n'ont pas été recueillies dans l'administration municipale dans l'ERG 2004.

des données sur les avantages sociaux et les conditions du travail est généralement l'année 2003 en ce qui concerne les établissements du secteur « autre public ». Pour ce qui est de l'administration québécoise, l'année 2003 sert de référence pour les coûts des assurances collectives, des régimes de retraite et des régimes étatiques, tandis que les débours au chapitre des autres avantages sociaux et des heures chômées payées (dont les congés de maladie utilisés) sont calculés pour la période du 1er juillet 2002 au 30 juin 2003. Dans le cas du secteur privé, l'année de référence est 2002.

Les programmes d'avantages sociaux sont relativement stables d'une année à l'autre. Par conséquent, la différence dans les périodes de référence n'a pas une grande influence sur les résultats. Il faut ajouter que les données concernant les coûts des avantages sociaux représentent les coûts moyens exprimés en pourcentage du salaire. Ces pourcentages sont attribués aux salaires des emplois repères.

Les taux de réponse du volet des avantages sociaux sont respectivement de 56,7 % dans le secteur privé (ERG 2003) et de 81,8 % dans le secteur « autre public » (ERG 2004). Un traitement de la non-réponse a été réalisé pour les questions concernant la fréquence et le coût moyen, alors que celles touchant les caractéristiques n'ont pas reçu ce même traitement. Enfin, il importe de mentionner qu'aucun test n'a été réalisé afin de déterminer si la différence observée entre deux résultats est significative sur le plan statistique.

Congés de maladie

Le tableau 1 présente la fréquence, le coût moyen et certaines caractéristiques des congés de maladie. Dans l'administration québécoise et le secteur « autre public », tous les employés couverts par l'enquête bénéficient de congés de maladie rémunérés. Dans le secteur privé, 79,1 % des employés étudiés sont couverts par un régime de congés de maladie. Sur le plan du statut syndical, 93,7 % des employés non syndiqués du secteur privé bénéficient de congés de maladie, alors que la proportion est de 61,5 % chez les syndiqués de ce secteur. Selon la taille de l'établissement dans le secteur privé, la comparaison montre que dans les établissements de 500 employés et plus, la proportion d'employés couverts est plus élevée (84,5 %) que celle notée dans les établissements de 200 à 499 employés (65,0 %).

Congés de maladie utilisés

Les congés de maladie utilisés coûtent en moyenne 2,38 % de la rémunération au taux régulier (RTR) dans le secteur « autre public », alors qu'ils représentent 1,94 % de la RTR dans l'administration québécoise. Avec 1,19 % de la RTR, le secteur privé présente le plus faible coût moyen en matière de congés de maladie utilisés.

Cette situation s'explique en partie par le fait que le nombre moyen de jours de congé de maladie alloués est inférieur dans le secteur privé (6,6 jours) à ceux observés dans l'administration québécoise et le secteur « autre public » (respectivement 9,8 jours et 12,8 jours). Dans le secteur privé, les employés non syndiqués bénéficient d'un nombre de jours de congé de maladie plus élevé que leurs homologues syndiqués (7 et 6 jours respectivement). Le nombre de jours de congé de maladie octroyés est plus faible dans les établissements de 200 à 499 employés du secteur privé que dans ceux comptant 500 employés et plus (5,0 jours contre 7,1 jours).

Congés de maladie non utilisés

Accumulation des congés de maladie non utilisés

Parmi les employés des secteurs analysés ayant droit à des congés de maladie, ceux de l'administration québécoise et du secteur « autre public » bénéficient le plus du cumul des congés de maladie non utilisés. En effet, le secteur « autre public » affiche un taux de couverture de l'effectif de 37,5 %. Dans l'administration québécoise, 32,5 % de l'effectif bénéficie de cette caractéristique. Ces employés sont ceux de la fonction publique, où les congés de maladie sont cumulatifs, ce qui n'est pas le cas dans les deux autres sous-secteurs.

Tableau 1

Fréquence, coût moyen et caractéristiques des programmes de congés de maladie, selon différents secteurs, au Québec

Élément	Unité	Adm. québ.	« Autre public »[1]	Privé				
				Ens.	Syndicalisation		Taille de l'établissement	
					Privé syndiqué	Privé non synd.	200 à 499	500 et plus
Effectif bénéficiaire	n	128 653	113 822	456 531	160 800	295 731	103 263	353 269
	%	100,0	100,0	79,1	61,5	93,7	65,0	84,5
Nombre moyen de jours de congés de maladie alloués annuellement	n	9,8	12,8	6,6	6,0	7,0	5,0	7,1
Congés de maladie utilisés : coût moyen pour l'effectif bénéficiaire (en % de la RTR[2])	%	1,94	2,38	1,19	1,15	1,21	1,01	1,24
Accumulation des congés de maladie non utilisés[3] Effectif bénéficiaire	%	32,5[4]	37,5	7,3	8,2	6,6	3,8	8,4
Remboursement des congés de maladie non utilisés Effectif bénéficiaire	%	100,0	10,7	16,0	24,1	9,3	17,3	15,5
Coût moyen des remboursements (en % de la RTR[2])	%	1,03	1,36	1,00	1,11	0,83	0,85	1,07
Remboursement sur base annuelle (effectif bénéficiaire)	%	67,5	95,3	97,6	96,5	100,0	92,7	100,0
Remboursement à la fin du contrat (effectif bénéficiaire)	%	32,5	4,7	2,4	3,5	0,0	7,3	0,0
Taux moyen de remboursement	%	100,0	100,0	98,6	98,1	100,0	96,3	100,0

1 Les données sur les avantages sociaux et les conditions de travail n'ont pas été recueillies dans l'administration municipale dans l'ERG 2004.

2 Traitement versé au taux régulier pour les heures normales de travail, incluant les augmentations attribuables aux indemnités de vie chère, les primes de chef d'équipe et de spécialiste ainsi que les autres primes de responsabilité.

3 Les pourcentages sont calculés à partir des employés ayant des congés de maladie.

4 Les congés de maladie non utilisés sont cumulatifs uniquement dans la fonction publique. Le sous-secteur de l'éducation ainsi que celui de la santé et des services sociaux remboursent les congés de maladie non utilisés à la fin de l'année.

Source : Institut de la statistique du Québec. Enquête sur la rémunération globale 2003 et 2004.

Le secteur privé ainsi que ses différentes stratifications affichent des taux de couverture de l'effectif beaucoup plus faibles, ces derniers variant de 3,8 % à 8,4 % de l'effectif bénéficiant d'un programme de congés de maladie.

Remboursement des congés de maladie non utilisés[9]

Tous les employés de l'administration québécoise bénéficient du remboursement des congés de maladie non utilisés, alors que seulement 16,0 % des employés du secteur privé et 10,7 % de ceux du secteur « autre public » y ont droit. Dans le secteur privé, la proportion des employés syndiqués bénéficiant d'un remboursement est beaucoup plus élevée que celle des non syndiqués (24,1 % contre 9,3 %). Selon la taille des établissements du secteur privé, la proportion de l'effectif bénéficiaire est de 17,3 % dans les établissements comptant de 200 à 499 employés, alors qu'elle est de 15,5 % dans ceux de 500 employés et plus.

Le remboursement des congés de maladie non utilisés coûte en moyenne 1,03 % de la RTR dans l'administration québécoise, alors que les débours représentent respectivement 1,36 % et 1,00 % de la RTR dans les secteurs « autre public » et privé. Dans ce dernier secteur, le coût moyen est plus élevé chez les employés syndiqués (1,11 %) que chez les non-syndiqués (0,83 %). Le coût moyen des remboursements est plus élevé dans les grands établissements que dans les plus petits (1,07 % contre 0,85 %).

Le remboursement peut être fait à la fin de chaque année ou au départ de l'employé. Dans l'administration québécoise, seule la fonction publique offre le remboursement des congés de maladie non utilisés au départ de l'employé. Les sous-secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux remboursent les congés de maladie non utilisés à la fin de chaque année de référence. Le remboursement sur une base annuelle est également le plus fréquent dans les autres secteurs étudiés.

Le taux moyen de remboursement des congés de maladie non utilisés est de 100,0 % dans l'administration québécoise et le secteur « autre public » et de 98,6 % dans le secteur privé. Dans le secteur privé, selon le statut de syndicalisation et la taille de l'établissement, le taux de remboursement varie de 96,3 % à 100,0 %.

Assurance-salaire

L'assurance-salaire est offerte à l'ensemble des employés de l'administration québécoise (voir tableau 2). Dans le secteur privé, la proportion d'employés couverts atteint 88,4 %, alors que dans le secteur « autre public » elle est beaucoup plus faible, se situant à 60,4 %. La comparaison selon le statut de syndicalisation dans le secteur privé montre une plus grande proportion d'employés bénéficiant d'un programme d'assurance-salaire chez les non-syndiqués (92 %) que chez les syndiqués (84 %). Les grands établissements affichent un taux de couverture de leurs employés supérieur à celui des établissements comptant de 200 à 499 employés, soit respectivement 91,9 % et 79,3 %.

Le régime d'assurance-salaire est plus coûteux dans l'administration québécoise (2,59 % de la RTR) que dans les secteurs « autre public » et privé (respectivement 1,92 % et 1,33 % de la RTR). Avec des taux respectifs de 1,77 % et 1,07 %, le coût moyen est nettement plus élevé pour l'effectif syndiqué du secteur privé que chez les non-syndiqués du même secteur. Le coût moyen pour l'effectif bénéficiant de l'assurance-salaire est plus élevé dans les grands établissements du secteur privé que dans ceux qui comptent 200 à 499 employés (1,36 % contre 1,23 %).

En ce qui a trait à l'assurance-salaire, les régimes auto-assurés touchent une proportion importante de l'effectif. En effet, tous les salariés de l'administration québécoise sont couverts par ce type de régime, alors que dans les secteurs « autre public » et privé, la proportion est respectivement de 85,0 % et 72,2 %.

L'administration québécoise offre en moyenne à ses employés 76,8 % de leur salaire pendant une absence de moyenne durée. Ce taux de remboursement en pourcentage du salaire est inférieur à celui observé dans les secteurs privé (82,6 %) et « autre public » (83,5 %).

Pour ce qui est du délai de carence[10], celui de l'administration québécoise est de cinq jours dans le cas d'une absence attribuable à la maladie ou à un accident. Dans le secteur privé, le délai de carence moyen est de 5,5 jours en cas de maladie et de 4,0 jours en cas d'accident. Les employés du secteur « autre public » ont des délais de carence de 4,7 jours pour la maladie et de 4,2 jours pour un accident. Dans le secteur privé, les employés syndiqués connaissent un délai de carence plus court que les non-syndiqués dans le cas d'une maladie (4,5 jours contre 6,3) ou d'un accident (1,9 jour contre 5,6). Les employés des établissements de 200 à 499 employés du secteur privé sont couverts par le programme d'assurance-salaire après un délai de 4,8 jours pour la maladie et de 2,5 jours dans le cas d'un accident, alors que dans les grands établissements, les délais sont plus élevés (respectivement de 5,7 jours et 4,5 jours).

Tableau 2

Fréquence, coût moyen et caractéristiques des programmes d'assurance-salaire, selon différents secteurs, au Québec

Élément	Unité	Adm. québ.	« Autre public »[1]	Privé				
				Ens.	Syndicalisation		Taille de l'établissement	
					Privé syndiqué	Privé non syndiqué	200 à 499	500 et plus
Effectif bénéficiaire	n	128 653	68 795	510 304	219 660	290 644	126 062	384 243
	%	100,0	60,4	88,4	84,0	92,0	79,3	91,9
Coût moyen pour l'effectif bénéficiaire (en pourcentage de la RTR)	%	2,59	1,92	1,33	1,77	1,07	1,23	1,36
Effectif bénéficiaire d'un régime auto-assuré[1]	%	100,0	85,0	72,2	57,0	83,1	61,2	76,0
Pourcentage du salaire assuré	%	76,8	83,5	82,6	71,5	89,2	80,3	83,4
Délai de carence (jours)								
En cas de maladie	n	5,0	4,7	5,5	4,5	6,3	4,8	5,7
En cas d'accident	n	5,0	4,2	4,0	1,9	5,6	2,5	4,5

1. Les pourcentages sont calculés à partir des employés ayant un régime d'assurance-salaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale 2003 et 2004*.

9. Ce sont les paiements effectués par l'employeur pendant la période de référence de l'enquête pour les congés de maladie non utilisés soit durant l'année concernée, soit pendant tout le service continu de l'employé.

10. Période pendant laquelle l'employé ne reçoit pas de compensation. Elle est généralement comblée par l'utilisation de congés de maladie accumulés dans une banque.

Les perspectives salariales : méthodologie et résultats

Amélie Chalifoux et Ann Doucet, analystes en rémunération

Chaque année, l'Institut établit des perspectives salariales pour l'année en cours et l'année suivante. Celles-ci sont présentées dans le rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés* publié en novembre. Ces perspectives sont calculées pour les regroupements définis par l'Institut à partir de la croissance salariale observée dans les secteurs de base.

Cet article se divise en deux parties. La première partie explique, de façon générale, l'approche méthodologique adoptée par l'Institut afin de calculer les perspectives salariales. D'une part, les sources de données et les secteurs analysés sont définis, et d'autre part, le calcul de la croissance salariale est expliqué. Dans la deuxième partie de l'article, les perspectives salariales pour l'année 2005 sont présentées.

La méthodologie

Les salariés syndiqués

Les sources de données

Les données pour les salariés syndiqués proviennent des conventions collectives déposées au ministère du Travail et enregistrées dans la banque de données. Elles couvrent les salariés appartenant à des unités de négociation de plus de 100 cols bleus et/ou 50 cols blancs.

Les taux d'augmentation salariale moyens sont calculés à partir des conventions collectives ayant une clause salariale en vigueur au 15 décembre de l'année analysée, peu importe la date de signature. Les conventions dont la date d'expiration précède le 15 décembre de l'année analysée ne sont pas prises en compte[1]. Les données utilisées sont préliminaires, soit celles disponibles après les neuf premiers mois de l'année du rapport. En effet, au moment où le rapport sur la rémunération des salariés est publié, seules ces données sont enregistrées dans la banque de conventions du ministère du Travail.

Les perspectives sont établies en utilisant les taux de croissance salariale observés dans chacun des secteurs de base analysés.

Les secteurs analysés

Les conventions collectives considérées se trouvent dans l'un des secteurs de base suivants : l'administration québécoise, le secteur privé, les entreprises publiques québécoises, les universités ainsi que les secteurs municipal ou fédéral.

L'administration québécoise fait référence à la fonction publique ainsi qu'aux réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux. Le secteur privé englobe tous les secteurs d'activité économique. Les secteurs municipal et fédéral incluent les administrations et les entreprises de ces deux paliers de gouvernement au Québec.

À partir de ces secteurs de base, des regroupements sont effectués par l'Institut. Le secteur « autre public » comprend les diverses administrations et entreprises à caractère public non incluses dans l'administration québécoise soit les entreprises publiques québécoises, les universités et les secteurs municipal et fédéral. Les salariés syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise, soit le secteur privé et le regroupement « autre public », forment les « autres salariés québécois syndiqués ». Un regroupement est aussi fait pour l'ensemble des salariés québécois syndiqués.

Le calcul de la croissance salariale

Le taux de croissance présente les données sur l'évolution annuelle des taux de salaires, d'un renouvellement de convention collective à un autre. L'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur est calculé à partir de l'emploi modal, soit celui qui regroupe le plus grand nombre de salariés. Le calcul se fait à partir du maximum des échelles salariales ou du taux unique. Mis à part les augmentations de base, les taux de croissance incluent les rajustements liés à l'équité salariale, la restructuration d'échelles, le changement de mode de rémunération et le rattrapage salarial.

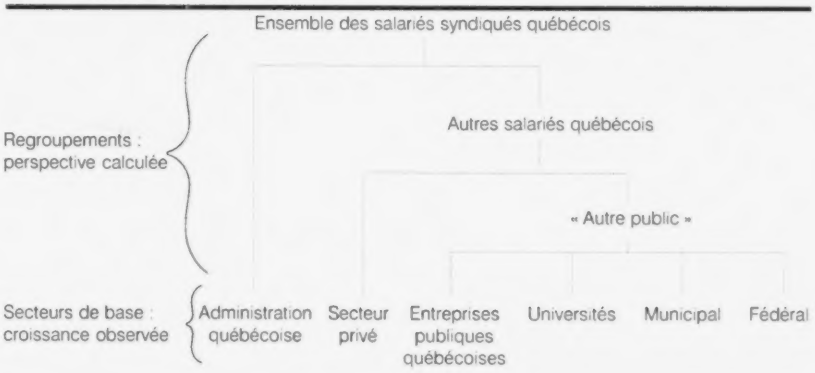
Dans le calcul des moyennes de taux d'augmentation pour un secteur donné, chaque convention se voit attribuer un poids en fonction du nombre de salariés couverts. Le poids accordé correspond au nombre de salariés de l'entente en vigueur pour l'année considérée.

Les perspectives salariales pour les regroupements de salariés syndiqués sont calculées en pondérant le résultat de chaque secteur par son poids. Le poids du secteur est estimé selon l'effectif potentiellement couvert par la banque de conventions collectives afin de mieux refléter l'influence de chaque secteur de base à l'intérieur d'un regroupement. Le nombre de salariés utilisé pour calculer ce poids représente une moyenne du nombre de salariés syndiqués dans ce secteur observé durant les cinq années les plus récentes.

Lorsque le nombre de salariés couverts par une clause salariale en vigueur est inférieur à 25 % pour une année donnée, la croissance pour le secteur concerné n'est pas diffusée. Ce pourcentage de salariés, appelé « couverture », représente la proportion de salariés couverts par les conventions en vigueur pour une année donnée par rapport à la moyenne de salariés couverts par une convention en vigueur au cours des cinq années précédant l'année analysée (voir tableau 1, dernière colonne). Par

Figure 1

Secteurs de base et regroupements



1 Sur le plan légal, les clauses de la convention sont maintenues jusqu'à ce qu'une nouvelle entente soit signée (Code du travail, L.R.Q., c. C-27 a 59). Il faut toutefois préciser que d'autres événements spécifiques peuvent intervenir, tels l'exercice du droit de grève ou de lock-out, une sentence arbitrale, etc.

ailleurs, la donnée est utilisée pour calculer le taux de croissance du regroupement comprenant ce secteur.

Les salariés non syndiqués

Les sources de données

Pour les employés non syndiqués, l'Institut utilise les taux d'augmentation prévus dans les enquêtes de planification salariale pour l'ensemble de l'année en cours et l'année suivante. Ces enquêtes proviennent des firmes suivantes : Groupe-conseil Aon, Conference Board du Canada, Towers Perrin, William M. Mercer, Groupe Hay/McBer et Morneau-Sobeco. Les répondants à ces enquêtes sont surtout de moyennes et grandes entreprises. Bien que les données recueillies touchent principalement des salariés québécois non syndiqués du secteur privé, l'Institut émet l'hypothèse que les perspectives seront semblables pour l'ensemble des salariés québécois non syndiqués.

Le calcul de la croissance salariale

Les taux d'augmentation des firmes sont des moyennes arithmétiques des pourcentages d'augmentation des échelles salariales et donnent une mesure des augmentations octroyées. Les cadres et le personnel de vente, lorsque cela est possible, sont exclus des moyennes puisque ces groupes d'employés ne sont pas inclus dans la comparaison de l'Institut.

L'ensemble des salariés syndiqués et non syndiqués

Une perspective est établie pour l'ensemble des salariés québécois, soit les salariés syndiqués et non syndiqués.

Le taux d'augmentation est obtenu en pondérant les taux pour les syndiqués et les non-syndiqués par leur poids respectif selon l'effectif sur le marché du travail. Le taux de syndicalisation pour l'ensemble des salariés québécois est celui fourni par Statistique Canada pour les six premiers mois de l'année en cours.

Les perspectives pour 2005

Dans l'administration québécoise et les universités, selon les données disponibles, aucune clause salariale n'est en vigueur en 2005 et les négociations en vue de renouveler les conventions collectives sont en cours. Le taux de croissance ne peut donc pas être établi.

Selon les perspectives salariales établies par l'Institut, le taux d'augmentation salariale moyen observé pour les salariés du secteur privé serait de 2,6 % en 2005 (voir tableau 1). Une croissance moyenne de 2,2 % est notée dans les entreprises publiques québécoises en 2005. Dans le secteur municipal, le taux de croissance se chiffre à 2,5 %. Les données disponibles ne permettent pas d'établir de perspective pour 2005 dans le secteur fédéral, les salariés dont les clauses salariales sont échues étant trop nombreux.

Voyons maintenant les perspectives établies par l'Institut pour les regroupements (voir tableau 2). Dans le secteur « autre public », la croissance salariale moyenne devrait s'établir à 2,3 % en 2005. Cependant, seulement deux des quatre secteurs qui composent ce regroupement couvrent au 15 décembre 2005 au moins 25 % des salariés potentiellement couverts par une convention collective. Étant donné qu'aucun taux n'est disponible en 2005 pour l'administration québécoise, la perspective salariale pour l'ensemble des salariés québécois syndiqués est la même que celle pour les autres salariés québécois syndiqués; elle s'établit à 2,6 %. La perspective pour l'ensemble des salariés québécois est de 2,3 %. Quant aux non-syndiqués, les prévisions pour 2005 varient de 2,0 % à 2,4 % selon la source consultée, avec une moyenne de 2,2 %.

Tableau 1

Croissance salariale, salariés québécois syndiqués, pour les secteurs de base, en 2005[1]

Secteur de base	Taux nominal 2005 (A)	Moyenne des salariés 5 ans (1999-2003) (B)	Taux * moyenne 5 ans (A * B) = (C)	Effectif 2005 (D)	Couverture 2005 (D/B)
Administration québécoise	...[2]	366 768	...	0	...
Privé	2,6	269 871	705 712	200 589	74,3
Entreprises publiques québécoises	2,2	31 155	67 140	19 508	62,6
Universitaire	...[2]	12 535	...	0	...
Municipal	2,5	35 476	88 159	28 285	79,7
Fédéral	..[3]	37 754	70 185	746	2,0

1. Données préliminaires disponibles après les trois premiers trimestres de 2004.
2. Selon la banque de données du ministère du Travail, toutes les clauses salariales expirent avant le 15 décembre 2005.
3. Bien qu'une croissance salariale soit observée pour 2005 dans ce secteur, elle n'est pas présentée dans la section sur les perspectives salariales, l'effectif couvert par une convention collective étant trop limité.

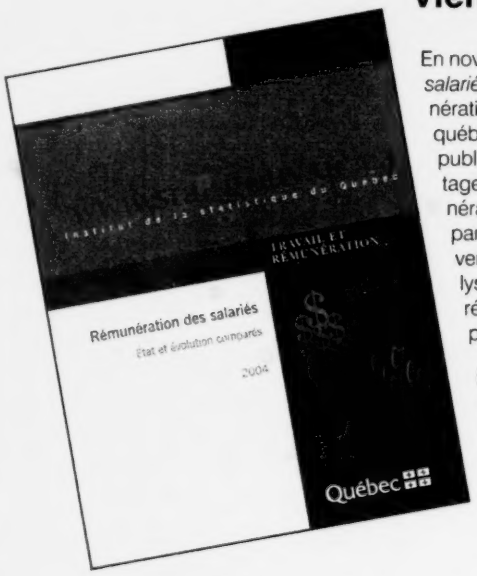
Tableau 2

Perspectives salariales, salariés québécois, pour les regroupements, en 2005[1]

Regroupement	Calcul du taux nominal pour les regroupements	Taux calculé
« Autre public »	$\sum_{a=1}^{A}$ (taux nominal$_a$ * moyenne de salariés 5 ans$_a$)	2,3 [2]
Autres salariés québécois syndiqués (ASQ)	$\sum_{a=1}^{A}$ moyenne de salariés 5 ans$_a$ où a = secteur de base	2,6
Ensemble des salariés québécois syndiqués		2,6 [3]
Non-syndiqués	Moyenne arithmétique des taux provenant des firmes d'experts-conseils	2,2
Ensemble des salariés québécois	(Taux syndic. * taux croiss. ens. des syndiqués) / 100 + ((100 - taux syndic.) * taux croiss. non-syndiqués) / 100	2,3 [3,4]

1. Données préliminaires disponibles après les trois premiers trimestres de 2004.
2. Seulement deux des quatre secteurs du regroupement « autre public » couvrent au 15 décembre 2005 au moins 25 % des salariés potentiellement couverts par une convention collective.
3. Toutes les clauses salariales des conventions de l'administration québécoise étant expirées, la perspective salariale pour l'ensemble des salariés est la même que celle pour les autres salariés québécois.
4. Le taux de syndicalisation au Québec est de 40,7 % pour les six premiers mois de 2004 selon Statistique Canada.

Vient de paraître



En novembre dernier, l'Institut a diffusé l'édition 2004 de son rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*. La première partie de ce rapport compare la rémunération des employés de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois des différents secteurs du marché du travail (privé, municipal, « entreprises publiques », universitaire et fédéral). La comparaison porte sur les salaires, les avantages sociaux et les heures chômées payées, les heures de travail ainsi que la rémunération globale. Le point est également fait sur l'évolution des écarts. La deuxième partie présente les tendances salariales pour l'administration québécoise et les divers secteurs de l'économie. Elle étudie le pouvoir d'achat des travailleurs et analyse les contextes économique et du marché du travail dans lesquels évolue la rémunération. De plus, elle rend compte des prévisions économiques et des perspectives de l'Institut pour 2004 et 2005.

L'édition 2004 du rapport a fait l'objet de deux modifications. La première est la réintroduction de la comparaison spécifique de l'administration québécoise avec l'administration municipale sur les salaires et les échelles salariales. Les données recueillies dans ce secteur en 2004 ne permettent toutefois pas de présenter la comparaison de la rémunération globale entre l'administration québécoise et l'administration municipale. Par contre, d'autres données disponibles pour les municipalités ont été utilisées afin qu'une comparaison soit possible entre l'administration québécoise et le reste du marché du travail dans son ensemble.

La deuxième modification concerne l'analyse portant sur l'évolution des écarts de rémunération qui suscite chaque année un grand intérêt. La comparaison des écarts de l'année en cours avec ceux de l'année précédente vise à répondre en partie à ce besoin; toutefois, les années étant rapprochées, l'analyse conclut généralement à la stabilité des écarts. L'Institut introduit donc une analyse de l'évolution des écarts de 2004 par rapport à ceux d'une année plus éloignée dans le temps (1999), tout en maintenant l'analyse effectuée entre l'année courante et l'année précédente. Le choix des deux années, 1999 et 2004, est en lien avec les périodes de négociation dans l'administration québécoise.

L'édition 2004 du rapport sur la rémunération des salariés est consultable en version intégrale sur le site Web de l'Institut.

Publication à venir

La Direction du travail et de la rémunération de l'ISQ publiera, au premier semestre 2005, l'édition 2004 du rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec en 2004* (ERG). Des données portant sur les salaires, les échelles salariales, les avantages sociaux, les heures de travail ainsi que sur la rémunération globale y seront présentées selon diverses ventilations. Par ailleurs, ce rapport met en perspective des éléments descriptifs de l'ERG tels que l'échantillon, le nombre d'appariements effectués, le nombre d'employés couverts par l'enquête ainsi que les particularités propres à l'ERG 2004.

Le rapport sera disponible sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca).

Ce bulletin est conçu par la Direction du travail et de la rémunération de l'Institut.

Pour tout renseignement veuillez communiquer avec :

Sandra Gagnon
Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, 4e étage
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : (514) 876-4384, poste 6219
Télécopieur : (514) 876-1767
Courriel : flash-info.isq@stat.gouv.qc.ca

La version PDF de ce bulletin est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
1er trimestre 2005
ISSN 1492-1073

© Gouvernement du Québec

Institut de la statistique Québec